

دستیابی به بنیان هسته ارزشیابی خود : مرور و رهنمودها

Getting to the Core of Core Self-Evaluation:

A Review and Recommendations (Part Two)

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). *Journal of Organizational Behavior*,

29, 391-413

Mohtaram Nemat Tavousi, PhD

Islamic Azad University
South Tehran Branch

دکتر محترم نعمت طاوسی

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران جنوب

مقاله‌ای که به نکات کلی آن در شماره پیشین اشاره شد، بر مبنای مرور بر ادبیات نظریه هسته ارزشیابی خود، سنجش و رگه‌های خاص آن شکل گرفته است. نویسندگان این مقاله مروری با برجسته ساختن موضوعهای کلیدی مرتبط با این سازه، ضرورت نگاه تازه‌ای به شیوه‌های تحکیم و غنی‌سازی بنیان نظریه هسته ارزشیابی خود را به عنوان یک سازه چند بُعدی و نه به منزله نمره یک مقیاس مطرح و با تلفیق رگه دیگری در این نظریه که منعکس‌کننده یک انگیزش گرایشی است، رهنمودهای اصلی خود را ارائه کرده‌اند.

دقت مفهومی

نظریه هسته ارزشیابی خود (CSE) از نوشته‌های پکر فیلسوف عینی‌نگر و روان‌شناس بالینی نشئت گرفته است. پکر بر مبنای تجارب بالینی خود بدین نتیجه رسید که افراد ارزشیابی‌های کلی و متافیزیکی درباره خود دارند که به طور نیمه-هشیار بر ارزیابی‌های خاص آنها اثر می‌گذارند. به عبارت دیگر، افراد به نتایج نیمه‌هشیاری از خود دست می‌یابند که همه ارزیابی‌های دیگر از خود، دیگران و دنیا را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

نویسندگان این مقاله بر این باورند که ماهیت انتزاعی این نظریه نه تنها امکان بررسی تجربی اصول اساسی آن را میسر نمی‌کند بلکه، ارزیابی عینی حدی را که رگه‌ها با ضوابط هسته ارزشیابی خود مطابقت دارند، دشوار می‌سازد؛ یک رگه باید چه اندازه ارزیابی‌کننده، بنیادی و گسترده باشد تا به منزله یک هسته ارزشیابی خود محسوب شود؟ چگونه می‌توان این ضوابط را مورد سنجش قرار داد؟ به دلیل ماهیت بنیادی هسته ارزشیابی خود، احتمالاً تأثیر آن بر رفتارها و بازخوردها درازمدت است و بنابراین، مستلزم کوشش بیشتری است که فرایندهای مداخله‌گر ارتباط بین CSE و پیامدهای آن مشخص شوند. فقدان بررسی ابعاد اصلی نظریه CSE موجب شده است که برخی از پژوهشگران این پرسش را مطرح کنند که چرا افراد دارای هسته ارزشیابی خود هستند، این هسته چه هدفهایی را دنبال می‌کند و دقت نظریه در تعیین ارتباط بین رگه‌ها،

بازخوردها و رفتار چه اندازه است؟

برای پاسخ به این پرسشها، پژوهشهای بعدی باید با ارائه تبیینهای خاص در مورد چگونگی تحول CSE، فرایندهای روان‌شناختی که این سازه را با بازخوردها و رفتارها مرتبط می‌سازند، روشن کنند. به عقیده این مؤلفان ماهیت متافیزیکی CSE همراه با مشکلات مرتبط با ارزیابی فرایندهای نیمه‌هشیار، موانعی در راه این خط بررسی ایجاد می‌کنند. کمبود شواهد تجربی متمرکز بر مفروضه‌های بنیادی CSE، فرصتی برای پالایش این نظریه و بررسی مکانیزمهایی است که از طریق آنها رگه‌های خلقی بر رفتارها و بازخوردها تأثیر می‌گذارند. اگرچه همه ابعاد یک نظریه قابل‌آزمون نیستند، لازم است شواهدی در تأیید برخی از مفروضه‌های اصلی این نظریه ارائه شوند که بتوانند بررسی چهار رگه CSE را به عنوان یک مجموعه توجیه کنند و به پرسشهای مربوط به این نظریه پاسخ دهند.

عدم وضوح مفهومی این نظریه تا حدی با مشکلات مرتبط با ضوابط CSE و مشتبه‌شدن رگه‌های هسته ارزشیابیهای خود ارتباط دارد. برای مثال، برخی از اندیشه‌های مطرح شده درباره رگه‌ها با یکدیگر متناقض‌اند. این مباحث متناقض که کفایت رگه‌های CSE و ضوابط آنها را مورد تردید قرار می‌دهند، دارای استلزامهایی درباره روایی سازه آن در شکل کنونی است و ضرورت ارائه یک تعریف دقیق از ضوابط CSE و شیوه‌های ارزشیابی عینی رگه‌های منتخب را نمایان می‌سازد.

به عقیده نویسندگان این مقاله، مفهوم‌سازی این سازه به منزله باورهای دیرینه درباره ظرفیت خودنظم‌دهی بنیادی، شیوه مناسبی برای تصریح هسته ارزشیابی خود و نظریه زیربنایی آن است. به طور خاص، هسته ارزشیابی خود می‌تواند به منزله باورهای افراد در مورد توانایی خود در تعامل موفقیت‌آمیز با محیط، براساس تغییر رفتار خود و محیط برونی ادراک شود. رگه‌های CSE با ظرفیتهای رفتاری و باورهای خودنظم‌دهی فرد مانند قابل‌مهاربودن محیط و اعمال خود، پیش‌بینی موفقیتها به هنگام تغییر محیط و اعمال خویش، تعیین هدفهای مثبت و ... مرتبط هستند. تمامی این رگه‌ها براساس گسترش خودنظم‌دهی موفقیت‌آمیز آشکار شده‌اند چرا که آنها به طور مثبت با رضایت، مقابله و عملکرد همبسته‌اند. از آنجا که این رگه‌ها مستلزم ظرفیت ادراک مطلوب، پاسخدهی فوری نسبت به محیط و انعطاف‌پذیری فرد به هنگام مواجهه با موانع هستند، در افراد با CSE مثبت که هدفهای برانگیزاننده درونی را دنبال می‌کنند، رضایت و عملکرد به اوج می‌رسند.

نه تنها لازم است الگوی CSE تصحیح شود بلکه سنجش آن نیز باید با چگونگی مفهوم‌سازی آن مطابقت یابد. اگرچه معمولاً سازه‌های چندبعدی براساس مجموع نمره‌های شاخصها عملیاتی می‌شوند، استفاده از این نمره‌ها برای نشان دادن چنین سازه‌هایی مشکل‌ساز است. برای مثال نمره‌های این مقیاسها با نادیده‌گرفتن خطای اندازه‌گیری و مشتبه‌ساختن آن با واریانس منحصر به فرد مرتبط با هر شاخص، در برجسته‌کردن تفاوتها در روابط بین سازه‌ها و شاخصهای آنها با شکست مواجه می‌شوند.

در انتها نویسندگان این مقاله رهنمودهای مرتبط با مفهوم‌سازی و کاربرد هسته ارزشیابی خود، شاخصهای CSE را در سه مجموعه در قالب هشت رهنمود مقوله‌بندی کرده‌اند: نخستین رهنمود آن است که توجه بیشتری به نظریه زیربنایی CSE و ضوابط رگه‌های آن تخصیص یابد چرا که کاملاً آشکار نیست CSE چیست و چگونه تحول می‌یابد. این مؤلفان براساس تعریف CSE به منزله ظرفیتهای خودنظم‌دهی ارزشیابیهای بنیادی و گسترده، یک راه‌حل احتمالی را پیشنهاد کرده‌اند. دومین رهنمود تأکید بر بررسی روایی درونی CSE است؛ ارائه قضایای قابل‌آزمونی که از نظریه زیربنایی آن نشئت گرفته

باشند. سومین رهنمود مشخص کردن CSE به منزله یک سازه کلی با شاخصهای علی است. انجام این امر با کاهش برآوردهای سوگیرانه آثار CSE، هدف اصلی پژوهشگران یعنی در نظر گرفتن درست آثار خلقی بر ملاک کار را محقق می‌سازد.

به منزله یک سازه چند بُعدی، عملیاتی کردن CSE یا شاخصهای رگه‌های آن از طریق حاصل جمع نمره‌های مقیاس یا مؤلفه‌های اصلی نامناسب است. بنابراین، باید از اندازه‌های یک مقیاس واحد به عنوان مقیاس هسته ارزشیابی خود اجتناب شود. چهارمین رهنمود بر این امر اشاره می‌کند که پژوهشگران هر رگه CSE را با یک مقیاس رایج می‌سنجند و با استفاده از فنون تحلیل عاملی، سازه‌های فراگیر مرتبه اول برای رگه‌ها و نیز سازه کلی مرتبه دوم برای CSE را مشخص می‌کنند. سنجش هر رگه به طور جداگانه پژوهشگران را قادر می‌سازد که روابط تعدیل‌کننده و میانجی بالقوه بین آنها را کشف کنند. پنجمین رهنمود به بررسی روابط پیچیده بین رگه‌های CSE شامل روابط تعاملی و مداخله‌کننده و نیز نیمرخهای CSE اشاره می‌کند. انجام این کار گزارش کاملتری درباره آثار خلقی ارایه می‌دهد. از آنجا که CSE یک سازه کلی است ممکن است در برخی از موقعیتهای بررسی یک رگه به تنهایی مناسبتر باشد. برای مثال، دورمن و دیگران (۲۰۰۶) دریافتند که مسند مهارگری و عاطفه منفی واریانس رضایت شغلی را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کنند. اما در یک بررسی سازه آشکار شد که CSE عمدتاً حرمت‌خود و خودآثر بخشی را منعکس می‌کند؛ دو رگه‌ای که کمترین پیش‌بین ملاک بودند. بدین ترتیب مؤلفان درستی سودمندی سازه مرتبه بالاتر را مورد تردید قرار دادند. به همین دلیل، ششمین رهنمود ارایه یک منطق قانع‌کننده برای بررسی سازه CSE به جای رگه‌های منفرد است. هفتمین رهنمود شامل یک انگیزش‌گرایشی در بین رگه‌های CSE است. شواهد تجربی و نظری نشان می‌دهند انگیزش‌گرایشی مسئول آثار خلقی در کار است. آخرین رهنمود توجه بیشتر به درک نقش حرمت‌خود با توجه به رفتارها و بازخوردهای فرد در محیط کار است. در وضع کنونی آشکار نیست که حرمت‌خود علت آثار خلقی است یا فقط پیامد جانبی آنهاست.

در مجموع، نظریه هسته ارزشیابی خود می‌تواند یک روی‌آورد نویدبخشی را عرضه کند که آثار مبتنی بر خلق در سازمانهای کاری را مدنظر دارد. مع‌هذا، پیش از آنکه سودمندی این سازه قاطعانه مورد ارزیابی قرار گیرد و پژوهشهای مختلف آثار و کاربردهای عملی آن را به درستی بررسی کنند، ماهیت این سازه نسبتاً جدید و نیازمند پالایش بیشتر است.